

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

М.Ю. Севец, 3 курс

*Научный руководитель – О.В. Володько, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет*

Аттестация является одной из важнейших функций управления персоналом. Аттестация – это процесс и результат определения соответствия уровня профессиональных, деловых и личностных качеств работника требованиям занимаемой должности.

Основными задачами аттестации работников являются:

- установление соответствия их занимаемой должности;
- выявление потенциальных возможностей их профессионального и служебного роста и т.д.

Оценка персонала – это совокупность мероприятий, направленных на получение информации об индивидуальных особенностях работников, их деятельности и компетенциях. Оценочные процедуры позволяют решать следующие задачи:

- оценка результатов деятельности сотрудника;
- оценка соответствия работников требованиям должности;
- выявление сотрудников с высоким потенциалом;
- выявление потребностей в обучении и развитии [1, с.60–62]

Анализ системы оценки и аттестации персонала проводилось исходя из данных производственного унитарного предприятия «Цемстрой», основанного открытым акционерным обществом «Красносельскстройматериалы» на праве хозяйственного ведения.

Аттестация работников проводится аттестационными комиссиями, создаваемыми в организации. Организационная работа по подготовке к аттестации осуществляется кадровой службой организации при участии руководителей структурных подразделений. Составляется график работы аттестационной комиссии, список аттестуемых, а также их характеристики.

На предприятии применяется интуитивный метод оценки персонала, а именно метод экспертных комиссий. Достоинство метода экспертных комиссий заключается в возможности роста информированности экспертов, так как при обсуждении они обмениваются точками зрения, что благоприятно влияет на точность прогноза.

К недостаткам можно отнести следующие факторы:

- 1) группа экспертов в своих суждениях руководствуется логикой компромисса;
- 2) отсутствие в организации четко разработанных критериев для оценки показателей характеристики работника;
- 3) отсутствие количественных методов, дающие возможность более точно оценить качества аттестуемых;
- 4) используется узкий круг методов исследования (анализ документов, характеристика, собеседование), в то время как тестирования и анкетирования не проводится, что говорит об аттестации работников на недостаточно полной информации.

Для устранения данных недостатков предлагается внедрить автоматизированную систему аттестации персонала «Олимп: ОКС». Эта программа поможет сократить трудоёмкость процесса оценки персонала.

Обучающе–контролирующая система "Олимп: ОКС" предназначена для автоматизации процессов обучения и проверки. Система «Олимп:ОКС» использует все преимущества Интранет–технологий. В целом автоматизированное управление аттестацией персонала позволит получить следующие положительные результаты:

1. экономия времени и организационная четкость, так как все работники должны будут ответить на одинаковое количество вопросов, примерно одинаковой сложности;
2. объективность и снижение конфликтности;
3. легкость обработки результатов, так как результаты будут выведены в виде баллов или оценки, по уровню которой можно делать не только предварительные, но и итоговые выводы.

Автоматизированная система «Олимп: ОКС» позволяет собрать всю необходимую информацию о кадрах предприятия, в автоматическом режиме планировать аттестацию персонала, устанавливать графики аттестации, обрабатывать результаты оценки, объединять работников в группы по пяти уровням и определять возможные решения по ним (таблица 1).

Таблица 1– Уровни развития работников и возможные решения по результатам аттестации

Уровень работника по результатам аттестации	Возможные решения по ним
Работники с лидерским уровнем	Выделение персональной надбавки
Работники сильного уровня	Повышение оклада
Работники базового уровня	Сохранение должности и оклада на прежнем уровне
Работники уровня понимания	Направление на повышение квалификации
Работники негативного уровня	Увольнение

Автоматизация процесса аттестации позволит проводить аттестацию в сжатые сроки; проводить непрерывный мониторинг процесса аттестации, хранить и протоколировать все результаты проведенных оценок.

Затраты на реализацию программных мероприятий и их стоимость приведена в таблице 2.

Таблица 2– Затраты на реализацию программных мероприятий

Мероприятия	Направления	Стоимость, руб
Передача исключительных прав на использование системы «Олимп: ОКС»	Стоимость передачи прав	2 403 000
Закупка программного обеспечения	Стоимость программы	8 010 000
Дополнительное постгарантийное техническое обслуживание «Олимп: ОКС»	Стоимость обслуживания	1 233 500
Обучение руководителей подразделений	Премия специалисту по кадрам при разработке методики оценки персонала	1 850 250
Организационные материалы	Канцелярские товары, диски и т.п.	650 000
Итого		14 146 750

Таким образом затраты на внедрение программы и дальнейшее её использование составит 14 146 750 рублей.

Эффективность внедрения данной программы зависит от важного показателя эффективности – прибыль. Так же в связи с тем, что у работников есть дополнительный стимул к увеличению своих умений и навыков (надбавка к зарплате) их производительность увеличится. А значит и увеличится объём оказываемых работ и выпуска продукции, о чём свидетельствует анализ данные других предприятий о проведение мероприятий подобного типа и результатов, последовавших их внедрения. На предприятиях строительной отрасли наблюдается увеличение выручки на 5% [2].

Подставив имеющиеся данные, рассчитаем новую выручку(V_n):

$$V_n = 217\,868\,000 * 1,05 = 228\,761\,400 \text{ р.}$$

Найдём разность старой выручки и новой:

$$\Delta B = 228\,761\,400 - 217\,868\,000 = 10\,893\,400 \text{ р.}$$

Для расчёта прибыли нам необходима выручка и затраты на внедрения Программы. У нас имеются данные по затратам на 5 лет, на 1 год будет составлять 2 829 350 р. Зная новую выручку и старую, рассчитаем новую прибыль после внедрения наших разработок:

$$\Pi = 10\,893\,400 - 2\,829\,350 = 8\,064\,050 \text{ р.}$$

Итак, после внедрения, нами разработанной Программы, прибыль увеличилась, по сравнению со старой с 6 900 000р., на 1 164 050 р.

Список использованных источников

1. Акулич В.В. Оценка трудового потенциала организации. / В.В. Акулич // Планово–экономический отдел : Специализированный журнал для экономистов. –2012. –№12
2. Путеводитель по кадровым вопросам «Аттестация Работников» / специалисты ООО «ЮрСпектр» – Минск: КонсультантПлюс, 2013